

## Tilburg University

### Ziektewet (art.75j-76e)

Lanting, B.B.B.

*Published in:*  
Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht

*Publication date:*  
2012

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
Lanting, B. B. B. (2012). Ziektewet (art.75j-76e). In G. J. J. Heerma van Voss, & F. J. L. Pennings (Eds.), *Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht* (pp. 580-594). Kluwer.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

## Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Re-integratieverplichtingen overheidswerkgever bij: Ziektewet, Artikel 76e

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

<b>Vindplaats:</b>	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 76e ZW	<b>Tijdvak van:</b>	25-03-2009 tot:-
<b>Auteur:</b>	Lanting	<b>Bijgewerkt tot:</b>	01-06-2012

Wetgeving: Ziektewet artikel 76e

### Re-integratieverplichtingen overheidswerkgever

#### 1. Algemeen

Dit artikel bevat de re-integratieverplichtingen van de overheidswerkgever jegens de ambtenaar en is te zien als de tegenhanger van art. 7:658a BW dat de re-integratieverplichtingen van de civiele werkgever jegens de werknemer regelt. art. 7:658a BW is ingevoerd bij de Wet verbetering poortwachter (*Stb.* 2001, 685). Laatstgenoemde wet bevatte echter geen tegenhanger van art. 7:658a BW voor de overheidssector. Omdat dit in de overheidssector als een gemis werd ervaren, is in de rechtspositiereglementen van diverse overheidssectoren een alternatief voor art. 7:658a BW opgenomen. Zie bijvoorbeeld voor de sector rijk art. 40b ARAR en voor de sector gemeenten art. 7:9 Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeenten (CAR). Na invoering per 29 december 2005 van het onderhavige artikel — dat vrijwel een letterlijke vertaling van art. 7:658a BW ten behoeve van overheidswerkgevers jegens ambtenaren bevat — zijn art. 40b ARAR en 7:9 CAR en vergelijkbare bepalingen blijven bestaan. Men dient erop bedacht te zijn dat de re-integratieverplichtingen op grond van de rechtspositiereglementen de overheidswerkgevers soms verdergaande verplichtingen opleggen dan het onderhavige artikel.

#### Re-integratieverplichtingen ambtenaar

De re-integratieverplichtingen van civiele werknemers jegens de werkgever zijn geregeld in art. 7:660a BW dat het spiegelbeeld vormt van art. 7:658a BW. Een met art. 7:660a BW vergelijkbare bepaling met daarin de re-integratieverplichtingen van de ambtenaar jegens de overheidswerkgever komt niet voor in de vierde afdeling van hoofdstuk IV ZW en evenmin in de Ambtenarenwet. Omdat in de rechtspositiereglementen van de diverse overheidssectoren de re-integratieverplichtingen van de ambtenaar jegens het bevoegd gezag meestal wel uitvoerig zijn geregeld is het ontbreken van een tegenhanger van art. 7:660a BW in de ZW minder bezwaarlijk.

#### Overeenkomstige verplichtingen werkgever en overheidswerkgever

Aangezien het onderhavige artikel de overheidswerkgever in principe dezelfde verplichtingen jegens de ambtenaar oplegt als art. 7:658a BW de civiele werkgever jegens zijn werknemer zij tevens verwezen naar het commentaar op art. 7:658a BW in deze uitgave.

### 2. Re-integratieverplichtingen overheidswerkgever (lid 1 en 2)

#### Codificatie

Zoals vermeld valt dit artikel te zien als de vertaling van art. 7:658a BW voor de overheidssector. Art. 7:658a BW moet volgens de wetgever worden gezien als codificatie van de rechtspraak van de Hoge Raad met betrekking tot de verplichtingen van de civiele werkgever op grond van art. 7:611 BW (goedwerkgeverschap) tot re-integratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. Zie o.a. HR 8 november 1985, *NJ* 1986/309, m.nt. PAS (Van Haaren-Cehave) en HR 13 december 1991, *NJ* 1992/441 (Goldsteen-Roeland).

#### Publiekrechtelijke aanstelling

De re-integratieverplichtingen op grond van dit artikel gelden alleen ten aanzien van werknemers in overheidsdienst die op basis van een publiekrechtelijke aanstelling werkzaam zijn en dus niet ten aanzien van arbeidscontractanten. Vanwege het bepaalde in art. 7:615 BW is art. 7:658a BW evenmin van toepassing op arbeidscontractanten. Aangezien arbeidscontractanten wel vallen onder de personele werkingssfeer van art. 76 ZW, dringt de vraag zich op of het niet een omissie is van de wetgever om de re-integratieverplichtingen van de overheidswerkgever ingevolge dit artikel niet ook te laten gelden ten aanzien van arbeidscontractanten.

#### Aanbieden andere (passende) arbeid

De meest belangrijke re-integratieverplichting voor de overheidswerkgever is dat deze de ambtenaar ondanks zijn ziekte in staat stelt (een gedeelte van) zijn eigen arbeid te laten verrichten in het 'bedrijf' van de overheidswerkgever. Wanneer de ambtenaar daartoe (vooralsnog) niet in staat is, dient de overheidswerkgever te bevorderen dat de ambtenaar andere passende arbeid kan verrichten. Indien vaststaat dat binnen het 'bedrijf' van de overheidswerknemer geen passende arbeid aanwezig is, dient de overheidswerkgever te bevorderen dat de ambtenaar bij een derde andere passende arbeid kan verrichten.

#### Terminologie

Aangezien het onderhavige artikel een (nagenoeg) letterlijke vertaling is van art. 7:658a BW valt op dat de gehanteerde termen, zoals de bedongen arbeid en het 'bedrijf' van de werkgever ontleend zijn aan de situatie in het particuliere bedrijfsleven. Dit zou tot onduidelijkheden kunnen leiden, omdat in bijvoorbeeld art. 76a lid 1 ZW wordt gesproken over de dienst of het ambt in plaats van de bedongen arbeid. Ook is de vraag of met het 'bedrijf' van de overheidswerkgever hetzelfde wordt bedoeld als het gezagsbereik van de overheidswerkgever.

### 3. Termijn verplichtingen

De verplichting van de overheidswerkgever om de ambtenaar in staat te stellen een gedeelte van de bedongen arbeid of andere passende arbeid te verrichten geldt volgens dit artikel zolang de aanstelling voortduurt. De verplichting daarentegen om zonodig andere passende arbeid bij een derde werkgever te zoeken geldt slechts gedurende de termijn waarin de ambtenaar ex art. 76a ZW recht heeft op zijn bezoldiging tijdens ziekte.

#### Tijdig en actief optreden

Van de overheidswerkgever wordt verwacht dat hij tijdig en actief optreedt bij het uitvoeren van de hem opgelegde re-integratietaken. Ingevolge art. 7:660a BW wordt ook van de werknemer verwacht dat hij zich actief opstelt ten aanzien van zijn re-integratie. Als gezegd, ontbreekt een tegenhanger van art. 7:660a BW en zal het actief meewerken aan de eigen re-integratie van ambtenaren gebaseerd moeten worden op de re-integratieverplichtingen in de rechtspositiereglementen (zie bijvoorbeeld art. 37a ARAR en art. 7:11 CAR).

#### Beoordeling re-integratieinspanningen

Een overheidswerkgever kan van het UWV een deskundigenoordeel ex art. 32 SUWI verlangen over de vraag of hij (vooralsnog) voldoende re-integratieinspanningen heeft geleverd. Ook de ambtenaar kan het UWV om een deskundigenoordeel verzoeken, waarin het UWV dan een oordeel geeft over de re-integratieinspanningen van de overheidswerkgever.

#### Beleidsregels beoordelingskader poortwachter

Het UWV heeft in de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, Regeling van 3 december 2002, *Stcrt.* 236, zoals laatstelijk gewijzigd bij de Regeling van 17 oktober 2006, *Stcrt.* 224, een kader gegeven aan de hand waarvan de door de werkgever geleverde re-integratieinspanningen worden beoordeeld. Als het om de juridische grondslag voor deze beleidsregels gaat wordt wel verwezen naar art. 7:658a en art. 7:660a BW, maar niet naar het onderhavige artikel. Omdat in deze beleidsregels tevens wordt verwezen naar de re-integratieverplichtingen die de overheidswerkgever ex art. 25 Wet WIA jegens het UWV heeft, ligt het voor de hand dit kader ook te hanteren voor de beoordeling van de re-integratieinspanningen van de overheidswerkgever op grond van dit artikel. Zie voor een nadere bespreking van deze beleidsregels het commentaar elders in deze uitgave.

### 4. Plan van aanpak (lid 3)

Ingevolge dit lid is de overheidswerkgever jegens de ambtenaar verplicht een zogenoemd Plan van aanpak op te stellen, regelmatig te evalueren en zonodig bij te stellen. De overheidswerkgever kan dit niet geheel eenzijdig doen, maar dient dit in overeenstemming met de ambtenaar te doen. Op grond van art. 71a WAO en art. 25 Wet WIA is de overheidswerkgever reeds jegens het UWV verplicht een Plan van Aanpak op te stellen.

#### Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar

In de Regeling van 25 maart 2002, *Stcrt.* 60, zoals deze regeling laatstelijk is gewijzigd bij de Regeling van 6 december 2006, *Stcrt.* 2006, 252, heeft het UWV nadere regels opgesteld om het re-integratieproces gedurende in beginsel de eerste 104 weken van ziekte te bevorderen. In art. 4 van deze regeling is nader omschreven waaraan een Plan van aanpak dient te voldoen. Tevens volgt uit art. 3 van deze regeling dat een Plan van aanpak niet nodig is bij iedere ziekte, maar alleen indien sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim. Daarvan is in ieder geval sprake wanneer de ambtenaar naar verwachting langer dan zes weken ziek zal zijn. Zie tevens het commentaar bij de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar onder nr. B3 elders in deze uitgave.

### 5. Begrip passende arbeid (lid 4)

De definitie van het begrip passende arbeid in dit lid komt tekstueel overeen met die van het begrip passende arbeid in het derde lid van art. 24 WW. In de bij het commentaar op het tweede lid van dit artikel genoemde Beleidsregels beoordelingskader poortwachter is nader aangegeven hoe het begrip passende arbeid ten aanzien van zieke werknemers toegepast dient te worden. Hieruit volgt onder andere dat met de volgende aspecten rekening moet worden gehouden: de gezondheidstoestand van de ambtenaar, zijn arbeidsverleden, zijn opleiding, zijn werkervaring, zijn afstand tot werk alsmede de bezoldiging behorende bij de functie waarin hij ziek is geworden. Arbeid is passend als aanvaarding daarvan gelet op genoemde factoren in redelijkheid van de ambtenaar kan worden gevergd.

#### Blijvend ongeschikt

Indien de ambtenaar blijvend ongeschikt is voor zijn eigen functie, zal van de ambtenaar kunnen worden gevergd dat hij arbeid aanvaardt op een lager functieniveau en tegen een lagere loonwaarde.

#### Geschil passendheid arbeid

Bij een geschil over de vraag of sprake is van passende arbeid als bedoeld in dit lid kunnen zowel de overheidswerkgever als de ambtenaar het UWV verzoeken hierover een deskundigenoordeel te geven.

### 6. Verstrekken gegevens aan re-integratiebedrijf (lid 5)

Een werkgever en dus ook een overheidswerkgever kan ervoor kiezen bepaalde re-integratietaken uit te besteden aan een re-integratiebedrijf als bedoeld in art. 1 van de Wet WIA. Dit artikel verplicht de overheidswerkgever evenals de deskundige die de overheidswerkgever op grond van art. 14 Arbeidsomstandighedenwet bijstaat om bepaalde gegevens te verstrekken aan het re-integratiebedrijf.

### 7. Overeenkomstige toepassing op eigenrisicodragers (lid 6)

Een overheidswerkgever kan er evenals een civiele werkgever voor kiezen om eigenrisicodragers te zijn voor de betaling van het ziekengeld op grond van art. 29 ZW. Dit lid bewerkstelligt dat het onderhavige artikel ook van toepassing is op de overheidswerkgever die eigenrisicodragers is.

voor zover het de betaling van ziekgeld betreft op grond van art. 29 lid 2 onderdelen a, b of c. Dit betreft de uitbetaling van ziekgeld wanneer a) sprake is van een fictieve dienstbetrekking (voor de overheidssector zou dit kunnen gaan om stagiaires); b) sprake is van nawerking ex art. 46 ZW of c) het dienstverband tijdens ziekte is beëindigd, terwijl de ambtenaar nog geen 104 weken ziek is. Zolang in deze drie genoemde situaties sprake is van uitbetaling van ziekgeld is de overheidswerkgever als eigenrisicodragers in plaats van het UWV verantwoordelijk voor de re-integratie van deze werknemers. Bij uitbetaling van ziekgeld op grond van art. 29 lid 2 onder b en c ZW zal het dus gaan om ambtenaren die niet langer in dienst zijn van de overheidswerkgever.

## Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Aanspraak op bezoldiging bij ziekte voor ambtenaren bij: Ziektewet, Artikel 76a

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

<b>Vindplaats:</b>	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 76a ZW	<b>Tijdvak van:</b>	01-11-2008 tot:-
<b>Auteur:</b>	Lanting	<b>Bijgewerkt tot:</b>	01-06-2012

Wetgeving: Ziektewet artikel 76a

### Aanspraak op bezoldiging bij ziekte voor ambtenaren

#### 1. Betekenis

Dit artikel regelt voor ambtenaren het recht op doorbetaling van bezoldiging tijdens ziekte jegens de overheidswerkgever en kan worden gezien als alternatief voor art. 7:629 BW. Dankzij dit artikel heeft een ambtenaar die vanwege ziekte verhinderd is te werken materieel ten minste dezelfde aanspraken als een werknemer op wie art. 7:629 BW van toepassing is.

#### Aanvullende bezoldiging

In het particuliere bedrijfsleven ontvangen veel werknemers bij ziekte aanspraken die ruimer zijn dan de aanspraak geregeld in art. 7:629 BW. Ook voor ambtenaren geldt dat zij in geval van ziekte vrijwel altijd meer ontvangen dan de aanspraak geregeld in dit artikel. Deze extra aanspraken zijn geregeld in de rechtspositiereglementen zoals voor rijksambtenaren hoofdstuk VI van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR).

#### 2. Omvang recht op doorbetaling bezoldiging (lid 1)

##### Publiekrechtelijke aanstelling

In het eerste lid is uitdrukkelijk opgenomen dat de persoon bedoeld in art. 76 ZW krachtens publiekrechtelijke aanstelling werkzaam moet zijn. Deze wijze van formuleren sluit de arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen degene die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van een publiekrechtelijk lichaam, van de in dit lid geregelde aanspraak uit. Het is de vraag of dit de bedoeling is geweest. De arbeidsovereenkomst valt namelijk wel onder de omschrijving van de personele werkingssfeer van art. 76 ZW en kon destijds aanspraken ontleen aan art. XV Wet TZ. Volgens de memorie van toelichting is de onderhavige zinsnede opgenomen, om aan te geven dat de aanspraak van dit artikel bestaat jegens de overheidswerkgever en niet zoals het ziekengeld ex art. 29 ZW jegens het UWV (*Kamerstukken II 2004/05, 30 188, nr. 3, p. 117*).

##### Causaliteit

Er bestaat alleen aanspraak op doorbetaling van bezoldiging tijdens ziekte, indien sprake is van een oorzakelijk verband tussen het niet kunnen verrichten van de dienst of het ambt en ziekte, zwangerschap of bevalling. Aangezien dit artikel geldt als tegenhanger van art. 7:629 BW ligt het voor de hand het begrip ziekte op dezelfde wijze uit te leggen als het begrip ziekte in art. 7:629 BW. Ziekte ingevolge laatstgenoemd artikel is een lichamelijke of psychische toestand die de werknemer verhindert de bedongen arbeid te verrichten. Dat impliceert dat ook zogenoemde situatieve arbeidsongeschiktheid, waarbij de ambtenaar zijn dienst of ambt niet kan verrichten door ziekte ten gevolge van de werksfeer onder dit artikel kan vallen.

##### Duur aanspraak

Het recht op doorbetaling van bezoldiging bestaat zolang de ambtenaar verhinderd is zijn dienst of ambt te verrichten, maar niet langer dan 104 weken. Het zesde lid van dit artikel regelt een aantal situaties waarin de periode van 104 weken wordt verlengd. In de rechtspositiereglementen van ambtenaren zijn qua duur veelal ruimere aanspraken opgenomen. Zo loopt de bezoldiging die tijdens ziekte wordt uitbetaald vaak door tot aan de datum van ontslag. In de regel is ontslag wegens medische ongeschiktheid pas mogelijk na een periode van 104 weken ziekte, maar als dit ontslag pas later plaats heeft, wordt een gedeelte van de bezoldiging tot aan de ontslagdatum aan de zieke ambtenaar uitbetaald. Zie bijvoorbeeld art. 37 lid 6 onder b ARAR. Bepaalde rechtspositiereglementen bieden bovendien nog aanspraken aan zieke ambtenaren na ontslag. Zie bijvoorbeeld art. 38 ARAR.

##### Hoogte aanspraak

De ambtenaar heeft recht op doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging, waarbij de maximumdagloongrens van art. 17 Wet financiering sociale verzekeringen geldt. De overheidswerkgever is dus niet verplicht meer te betalen dan 70% van € 191,82 per dag (bedrag per 1 januari 2012). De overheidswerkgever mag echter wel meer betalen dan 70% van het gemaximeerde dagloon. Het is gebruikelijk dat de rechtspositiereglementen van de verschillende overheidssectoren het eventuele verschil tussen de eigen bezoldiging en het gemaximeerde dagloon compenseren. Bovendien betalen veel overheidswerkgevers in het eerste ziektejaar meer dan 70% van de ongemaximeerde bezoldiging. Ingevolge art. 37 ARAR heeft de rijksambtenaar in het eerste ziektejaar recht op 100% van zijn ongemaximeerde bezoldiging en in het tweede ziektejaar op 70% van zijn ongemaximeerde bezoldiging.

##### Minimumloon als ondergrens

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is niet van toepassing op ambtenaren. Niettemin heeft de ambtenaar tijdens het eerste

ziektejaar ten minste recht op een bedrag gelijk aan het minimumloon dat voor hem zou gelden als deze wet wel op hem van toepassing zou zijn. In het tweede ziektejaar geldt deze ondergrens niet, maar kan de ambtenaar wanneer hij onder het voor hem geldende sociaal minimum uitkomt zo nodig aanspraak maken op een toeslag krachtens de Toeslagenwet.

### 3. Bezoldiging niet naar tijdruimte (lid 2)

De bezoldiging van vrijwel alle ambtenaren bestaat uit een vast bedrag per maand eventueel aangevuld met bepaalde toelagen. Niet uitgesloten is evenwel dat de bezoldiging niet naar tijdruimte is vastgesteld. Dit lid geeft aan hoe de bezoldiging dan moet worden berekend. In die situatie moet als bezoldiging worden beschouwd de gemiddelde bezoldiging die de ambtenaar had kunnen verdienen als hij niet ziek was geweest. In art. 7:628 lid 3 BW is voor werknemers een vergelijkbare bepaling opgenomen.

#### Rechtspositieregelingen

Bepalingen die een vergelijkbare materie regelen als in dit lid zijn te vinden in de rechtspositieregelingen. Voor rijksambtenaren is bijvoorbeeld van belang art. 48a ARAR. Hierin is geregeld op welke wijze bij het vaststellen van de bezoldiging in geval van ziekte met toelagen rekening moet worden gehouden. Verder bepaalt laatstgenoemd artikel dat indien ook voor het overige de bezoldiging niet in een vast bedrag per maand kan worden uitgedrukt, wordt gerekend met het bedrag dat gemiddeld per maand is toegekend in de drie kalendermaanden voorafgaande aan de maand waarin, de ambtenaar ongeschikt is geworden tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte.

### 4. Wachtdagen (lid 3)

Van de aanspraak geregeld in het eerste lid van dit artikel kan niet ten nadele van de ambtenaar worden afgeweken. Deze regel kent één uitzondering namelijk dat twee zogenoemde wachtdagen mogelijk zijn. Dit impliceert dat de ambtenaar in dat geval over maximaal de eerste twee dagen van ziekte geen bezoldiging ontvangt. De samentellingsregel van het vijfde lid van dit artikel heeft tot gevolg dat wachtdagen alleen mogen worden toegepast bij de start van een nieuwe ziekteperiode van 104 weken. Wachtdagen zijn dus niet geoorloofd bij een nieuwe ziekteperiode, na een periode waarin minder dan vier weken sprake is geweest van volledige werkhervatting na een eerste ziekteperiode.

#### Algemeen verbindend voorschrift

Eventuele wachtdagen dienen bij algemene maatregel van bestuur te zijn geregeld. In tegenstelling tot art. 7:629 lid 9 BW is het dus niet mogelijk wachtdagen schriftelijk of mondeling met een individuele ambtenaar af te spreken. In hoofdstuk VI ARAR zijn voor rijksambtenaren geen wachtdagen afgesproken. Hetzelfde geldt voor de rechtspositiereglementen van vrijwel alle andere overheidssectoren.

### 5. Uitsluiting vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof (lid 4)

Ambtenaren vallen evenals werknemers in het particuliere bedrijfsleven onder de Wet arbeid en zorg (Wazo). De vrouwelijke ambtenaar heeft tijdens de periode waarin zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet op grond van art. 3:1 lid 2 en 3, Wazo geen recht op de aanspraak bedoeld in het eerste lid van dit artikel. Ingevolge de Wazo bestaat tijdens een periode van ten minste 16 weken recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van 100% van het gemaximeerde dagloon. Het inkomen van vrouwelijke ambtenaren met een inkomen boven het maximumdagloon wordt ingevolge de rechtspositiereglementen tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof veelal aangevuld tot 100% van de eigen bezoldiging. Zie voor rijksambtenaren art. 33fb ARAR.

### 6. Samentellingsregel (lid 5)

Dit lid bevat een nadere regeling ter bepaling van de duur van 104 weken en komt overeen met lid 10 van art. 7:629 BW. Hoofddregel is dat perioden van ziekten bij elkaar worden geteld, wanneer tussen de eerste ziekteperiode en de tweede ziekteperiode de ambtenaar zijn werkzaamheden voor minder dan vier weken heeft hervat. Het volledig hervatten van zijn dienst of ambt gedurende een periode van ten minste vier weken leidt ertoe dat wederom een nieuwe periode van 104 weken ontstaat. Zolang de ambtenaar zijn dienst of ambt slechts gedeeltelijk verricht dan wel tijdens ziekte andere passende arbeid verricht geldt dit niet als werkhervatting die leidt tot onderbreking van de periode van 104 weken.

#### Oorzaak ziekte

De samentelling van opeenvolgende ziekteperiodes vindt plaats ongeacht de oorzaak van de ziekte. Indien tijdens ziekte recht bestaat op zwangerschaps- en bevallingsverlof krachtens de Wazo geldt de volgende regel.

#### Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Als onderbreking geldt niet een periode waarin recht bestaat op zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in art. 3:1, lid 2 en 3, Wazo. Een ziekteperiode direct voorafgaand aan laatstgenoemd verlof wordt samengeteld bij een tweede ziekteperiode die volgt op dit verlof. Dit is echter niet het geval, indien de ziekte voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof redelijkerwijs niet geacht wordt uit dezelfde oorzaak voort te vloeien als de ziekte volgend op dit verlof. Op dit punt wordt van de hoofddregel afgeweken ter voorkoming van een ongelijke behandeling van mannen en vrouwen.

### 7. Verlengingsgronden (lid 6)

Dit lid bevat een drietal situaties die leiden tot verlenging van de periode van 104 weken waarover recht bestaat op doorbetaling van bezoldiging tijdens ziekte en regelt dezelfde materie als art. 7:629 lid 11 BW. Indien deze situaties zich voordoen legt het UWV de overheidswerkgever de verplichting op de bezoldiging langer dan 104 weken door te betalen.

#### a. Verlate aanvraag

De eerste situatie die leidt tot verplichte verlenging is die waarin de ambtenaar de aanvraag voor een uitkering krachtens de Wet WIA te laat

indient bij het UWV. Volgens art. 64 Wet WIA dient deze aanvraag uiterlijk dertien weken voor afloop van de wachttijd te worden gedaan. De verlenging is gelijk aan de duur van de vertraging. Voor werknemers is in art. 7:629 lid 3 onderdeel f BW bepaald dat geen recht bestaat op doorbetaling van bezoldiging tijdens ziekte voor de tijd gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering later indient dan is voorgeschreven in art. 64 Wet WIA. Een vergelijkbare weigeringsgrond voor ambtenaren wordt echter niet genoemd in de mogelijke weigeringsgronden die krachtens een op art. 76b gebaseerde algemene maatregel van bestuur voor ambtenaren kunnen gelden.

#### **b. Vrijwillige verlenging wachttijd**

art. 24 lid 1 Wet WIA maakt het evenals art. 19 lid 7 WAO mogelijk dat de wachttijd op gezamenlijk verzoek van de overheidswerkgever en de ambtenaar wordt verlengd. In dat geval is de overheidswerkgever verplicht de bezoldiging ook over deze verlengde wachttijd voor ten minste 70% door te betalen.

#### **c. Loonsanctie**

Wanneer de overheidswerkgever zich onvoldoende inspant voor de re-integratie van de ambtenaar legt het UWV de zogenoemde loonsanctie van art. 25 lid 9 Wet WIA (voordien art. 71a lid 9 WAO) op. Gedurende de periode van de loonsanctie behoudt de ambtenaar recht op ten minste 70% van zijn (gemaximeerde) bezoldiging.

### **8. Zakgeldgenietenden (lid 7)**

De inhoud van dit lid is niet gewijzigd, maar was oorspronkelijk geregeld in het vijfde lid van art. XV TZ. Volgens de memorie van toelichting bij art. XV Wet TZ is dit lid opgenomen daar het niveau van het zakgeld reeds onder het bedrag van het minimumloon ligt, zodat er geen reden is de doorbetalingsverplichting voor degenen die zakgeld genieten op het niveau van 70% te brengen (*Kamerstukken II* 1992/93, 22 899, nr. 3, p. 74).

## Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht, Personele werkingssfeer bij: Ziektewet, Artikel 76

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

<b>Vindplaats:</b>	T&C Socialezekerheidsrecht, commentaar op artikel 76 ZW	<b>Tijdvak van:</b>	01-01-2007tot:-
<b>Auteur:</b>	Lanting	<b>Bijgewerkt tot:</b>	01-06-2012

**Wetgang:** Ziektewet artikel 76

### Personele werkingssfeer

#### Algemeen

De vierde afdeling van hoofdstuk IV ZW waarin zijn opgenomen de art. 76 t/m 76e ZW is ingevoerd per 29 december 2005 bij de Wet invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (IWIA, Wet van 10 november 2005, *Stb.* 2005, 573). Deze vierde afdeling regelt het recht op doorbetaling van bezoldiging tijdens ziekte van ambtenaren jegens de overheidswerkgever alsmede de re-integratieverplichtingen die de overheidswerkgever heeft ten aanzien van zieke ambtenaren.

#### Vergelijking met BW

De in deze afdeling geregelde materie is voor werknemers in het particuliere bedrijfsleven geregeld in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek (BW) in onder andere art. 7:629 en 7:658a BW. Het BW is vanwege het bepaalde in art. 7:615 BW evenwel niet van toepassing op personeel in dienst van de overheid. Aangezien ambtenaren in de zin van art. 1 Ambtenarenwet (AW) alsmede arbeidscontractanten, zij die op basis van een arbeidsovereenkomst in overheidsdienst werkzaam zijn, bij ziekte geen aanspraken aan het BW kunnen ontleen, is in deze vierde afdeling van hoofdstuk IV ZW een vergelijkbare regeling voor deze werknemers in overheidsdienst getroffen. Bij de Tweede Kamer is ingediend initiatiefwetsvoorstel Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (*Kamerstukken II* 2010/11, 32 550, nr. 1-20) waarbij art. 7:615 BW zal worden geschrapt. Omdat evenwel niet alle ambtenaren volgens dit wetsvoorstel een arbeidsovereenkomst zullen krijgen, zal behoefte blijven bestaan aan de regeling inzake doorbetaling van bezoldiging geregeld in de vierde afdeling van hoofdstuk IV ZW.

#### Artikel XV Wet TZ

Een gedeelte van de materie geregeld in de art. 76 tot en met 76e ZW was reeds eerder geregeld in art. XV van de Wet terugdringing ziekteverzuim (Wet TZ, Wet van 22 december 1993, *Stb.* 1993, 750). Laatstgenoemd artikel was volgens de wetgever slecht kenbaar en dat was een van de redenen om art. XV Wet TZ in te trekken en de onderhavige materie te regelen in de ZW (*Kamerstukken II* 2004/05, 30 118, nr. 3, p. 117). Daarbij rijst de vraag of het niet logischer was geweest deze regeling in de AW op te nemen in plaats van het BW. Zie B.B.B. Lanting, 'Afdeling IV ZW en het recht op bezoldiging bij ziekte van de ambtenaar', *SR* 2006, p. 29-32.

#### In dienst van

Onder letter a van dit artikel staat vermeld op wie deze afdeling van toepassing is. Het betreft personen in dienst van staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam. Bij deze formulering is bewust aangesloten bij die van art. 7:615 BW, zodat de personele werkingssfeer van art. 76 ZW al die werknemers in overheidsdienst omvat, die zijn uitgezonderd van titel 7.10 BW (*Kamerstukken II* 1992/93, 22 899, nr. 3, p. 73-74).

#### Militaire dienstplicht

De personenkring omschreven in dit artikel is echter ruimer dan die genoemd in art. 7:615 BW, omdat onder letter b van dit artikel ook degenen die hun militaire dienstplicht vervullen worden genoemd alsmede degenen die als gewetensbezwaarde vervangende dienst verrichten. Zolang de dienstplicht is opgeschort heeft het gestelde onder letter b echter geen betekenis.